jusline®
»» Recht. Schnell

Sie können die QR Codes nützen um später wieder auf die neuste Version eines Gesetzestexts zu gelangen.

TE OGH 2000/5/17 9ObA97/00f

JUSLINE Entscheidung

Veröffentlicht am 17.05.2000

Kopf

Der Oberste Gerichtshof hat als Revisionsgericht in Arbeits- und Sozialrechtssachen durch den Senatspräsidenten des Obersten Gerichtshofes Dr. Maier als Vorsitzenden und durch die Hofräte des Obersten Gerichtshofes Dr. Spenling und Dr. Hradil sowie die fachkundigen Laienrichter Dr. Friedrich Stefan und Peter Scherz als weitere Richter in der Arbeitsrechtssache der klagenden Partei Ernst H*****, Musiklehrer, *****, vertreten durch Dr. Walter Riedl ua, Rechtsanwälte in Wien, gegen die beklagte Partei Land Oberösterreich, 4020 Linz, Klosterstraße 7, vertreten durch Dr. Heinz Oppitz und Dr. Heinrich Neumayr, Rechtsanwälte in Linz, wegen Feststellung des Bestandes eines Dienstverhältnisses, über die Revision der beklagten Partei gegen das Urteil des Oberlandesgerichtes Linz als Berufungsgericht in Arbeits- und Sozialrechtssachen vom 21. Dezember 1999, GZ 11 Ra 288/99y-12, womit über Berufung der klagenden Partei das Urteil des Landesgerichtes Wels als Arbeits- und Sozialgericht vom 25. August 1999, GZ 19 Cga 52/99s-8, abgeändert wurde, in nichtöffentlicher Sitzung zu Recht erkannt:

Spruch

Der Revision wird nicht Folge gegeben.

Die beklagte Partei ist schuldig, der klagenden Partei die mit S 4.871,04 bestimmten Kosten des Revisionsverfahrens (darin S 811,84 Umsatzsteuer) binnen 14 Tagen zu ersetzen.

Text

Entscheidungsgründe:

Der Kläger ging am 28. 9. 1995 mit der beklagten Partei mit Wirkung vom 11. 9. 1995 ein für die Dauer der Abwesenheit eines sich in Karenzurlaub befindlichen Vertragslehrers befristetes Dienstverhältnis ein. Er wurde als Musikschullehrer aufgenommen und in das Entlohnungsschema VL II L des OÖ Landesvertragsbedienstetengesetzes (OÖ LVBG) eingestuft. Dieses Dienstverhältnis endete aufgrund der Beendigung des Karenzurlaubs des anderen Lehrers am 7. 9. 1997. Für den Zeitraum vom 8. 9. 1997 bis zum 13. 9. 1998 schlossen die Streitteile einen Vertrag über ein weiteres befristetes Dienstverhältnis. Der Kläger wurde abermals als Musikschullehrer aufgenommen und in das Entlohnungsschema VL I L eingestuft. Dieses Dienstverhältnis wurde nicht zur Vertretung oder vorübergehenden Verwendung abgeschlossen. Mit Schreiben vom 4. 5. 1998 erhielt der Kläger von der Dienstbehörde die schriftliche Mitteilung, dass sein Dienstverhältnis durch Zeitablauf am 13. September 1998 ende und über diesen Zeitpunkt hinaus nicht verlängert werde. Dabei wurde dem Kläger mitgeteilt, dass bei der Beurteilung seiner Dienstleistung "als besonders schwerwiegend ... Unpünktlichkeit im Zusammenhang mit der Ausübung von Aufgaben eines Lehrers wie auch Abwesenheit bei Lehrerkonferenzen und Besprechungen und vor allem auch die teils unqualifizierte Wortwahl im Umgang mit Schülern erachtet" worden seien.Der Kläger ging am 28. 9. 1995 mit der beklagten Partei mit Wirkung vom 11. 9. 1995 ein für die Dauer der Abwesenheit eines sich in Karenzurlaub befindlichen Vertragslehrers befristetes Dienstverhältnis ein. Er wurde als Musikschullehrer aufgenommen und in das Entlohnungsschema VL römisch II L des

OÖ Landesvertragsbedienstetengesetzes (OÖ LVBG) eingestuft. Dieses Dienstverhältnis endete aufgrund der Beendigung des Karenzurlaubs des anderen Lehrers am 7. 9. 1997. Für den Zeitraum vom 8. 9. 1997 bis zum 13. 9. 1998 schlossen die Streitteile einen Vertrag über ein weiteres befristetes Dienstverhältnis. Der Kläger wurde abermals als Musikschullehrer aufgenommen und in das Entlohnungsschema VL römisch eins L eingestuft. Dieses Dienstverhältnis wurde nicht zur Vertretung oder vorübergehenden Verwendung abgeschlossen. Mit Schreiben vom 4. 5. 1998 erhielt der Kläger von der Dienstbehörde die schriftliche Mitteilung, dass sein Dienstverhältnis durch Zeitablauf am 13. September 1998 ende und über diesen Zeitpunkt hinaus nicht verlängert werde. Dabei wurde dem Kläger mitgeteilt, dass bei der Beurteilung seiner Dienstleistung "als besonders schwerwiegend ... Unpünktlichkeit im Zusammenhang mit der Ausübung von Aufgaben eines Lehrers wie auch Abwesenheit bei Lehrerkonferenzen und Besprechungen und vor allem auch die teils unqualifizierte Wortwahl im Umgang mit Schülern erachtet" worden seien.

Gemäß § 4 Abs 4 des OÖ LVBG kann "ein Dienstverhältnis, das auf bestimmte Zeit eingegangen worden ist, ... auf bestimmte Zeit einmal verlängert werden; diese Verlängerung darf drei Monate nicht übersteigen. Wird das Dienstverhältnis darüber hinaus fortgesetzt, so wird es von da ab so angesehen, wie wenn es von Anfang an auf unbestimmte Zeit eingegangen worden wäre".Gemäß Paragraph 4, Absatz 4, des OÖ LVBG kann "ein Dienstverhältnis, das auf bestimmte Zeit eingegangen worden ist, ... auf bestimmte Zeit einmal verlängert werden; diese Verlängerung darf drei Monate nicht übersteigen. Wird das Dienstverhältnis darüber hinaus fortgesetzt, so wird es von da ab so angesehen, wie wenn es von Anfang an auf unbestimmte Zeit eingegangen worden wäre".

Nach § 4 Abs 5 OÖ LVGB gilt § 4 Abs 4 dieses Gesetzes nicht, wenn - soweit hier von Interesse - "der Vertragsbedienstete nur zur Vertretung aufgenommen wurde" (Z 1), oder "für die weitere Verlängerung des Dienstverhältnisses auf bestimmte Zeit sonstige besondere Gründe vorliegen" (Z 3).Nach Paragraph 4, Absatz 5, OÖ LVGB gilt Paragraph 4, Absatz 4, dieses Gesetzes nicht, wenn - soweit hier von Interesse - "der Vertragsbedienstete nur zur Vertretung aufgenommen wurde" (Ziffer eins,), oder "für die weitere Verlängerung des Dienstverhältnisses auf bestimmte Zeit sonstige besondere Gründe vorliegen" (Ziffer 3,).

Nach § 62 Abs 7 (früher § 62 Abs 4) OÖ LVBG ist § 4 Abs 4 auf das Dienstverhältnis nicht anzuwenden, wenn "der Vertragslehrer nur zur Vertretung oder für eine vorübergehende Verwendung aufgenommen" wird.Nach Paragraph 62, Absatz 7, (früher Paragraph 62, Absatz 4,) OÖ LVBG ist Paragraph 4, Absatz 4, auf das Dienstverhältnis nicht anzuwenden, wenn "der Vertragslehrer nur zur Vertretung oder für eine vorübergehende Verwendung aufgenommen" wird.

Der Kläger begehrt mit seiner Klage die Feststellung, dass er über den 13. 9. 1998 hinaus in einem aufrechten und unbefristeten Dienstverhältnis zur beklagten Partei stehe. Nach § 62 Abs 7 OÖ LVBG seien mehrere Befristungen nur zulässig, wenn es sich um Vertretungsfälle oder Fälle einer vorübergehenden Verwendung handle. Hier sei jedoch unmittelbar im Anschluss an einen Vertretungsfall neuerlich ein Dienstverhältnis über 3 Monate hinaus befristet abgeschlossen worden, so dass der zweite Dienstvertrag als unbefristetes Dienstverhältnis zu behandeln sei.Der Kläger begehrt mit seiner Klage die Feststellung, dass er über den 13. 9. 1998 hinaus in einem aufrechten und unbefristeten Dienstverhältnis zur beklagten Partei stehe. Nach Paragraph 62, Absatz 7, OÖ LVBG seien mehrere Befristungen nur zulässig, wenn es sich um Vertretungsfälle oder Fälle einer vorübergehenden Verwendung handle. Hier sei jedoch unmittelbar im Anschluss an einen Vertretungsfall neuerlich ein Dienstverhältnis über 3 Monate hinaus befristet abgeschlossen worden, so dass der zweite Dienstvertrag als unbefristetes Dienstverhältnis zu behandeln sei.

Die beklagte Partei beantragte, das Klagebegehren abzuweisen. Das mit dem Kläger für die Dauer der Karenz eines anderen Vertragslehrers abgeschlossene Dienstverhältnis habe mit 7. 9. 1979 geendet. Im Anschluss daran sei ein neues Dienstverhältnis begründet worden, dem ein anderes Entlohnungsschema, eine andere Entlohnungsgruppe sowie unterschiedliche Arbeitsorte und auch die neuerliche Vereinbarung eines Probemonats zugrunde gelegen seien. Es handle sich daher um ein anderes Dienstverhältnis. Zudem sei § 4 Abs 4 des OÖ LVBG gemäß § 62 Abs 7 dieses Gesetzes auf das Dienstverhältnis eines nur zur Vertretung aufgenommenen Vertragslehrers - und damit auf den Kläger, dessen erstes Dienstverhältnis nur befristet für die Dauer der Abwesenheit eines karenzierten Lehrers abgeschlossen worden sei - nicht anzuwenden. Im Übrigen sei der Kläger bei Bejahung eines unbefristeten Dienstverhältnisses mit dem ihm ausgefolgten Schreiben vom 4. 5. 1998 rechtzeitig unter Angabe von Gründen gekündigt worden, weil dieses Schreiben über die Nichtverlängerung des Dienstverhältnisses unter dieser Voraussetzung als Kündigung zu verstehen sei. Das beanstandete Verhalten des Klägers verwirkliche einen Kündigungsgrund nach § 53 Abs 3 Z 1 des OÖ LVBG.Die beklagte Partei beantragte, das Klagebegehren abzuweisen.

Das mit dem Kläger für die Dauer der Karenz eines anderen Vertragslehrers abgeschlossene Dienstverhältnis habe mit 7. 9. 1979 geendet. Im Anschluss daran sei ein neues Dienstverhältnis begründet worden, dem ein anderes Entlohnungsschema, eine andere Entlohnungsgruppe sowie unterschiedliche Arbeitsorte und auch die neuerliche Vereinbarung eines Probemonats zugrunde gelegen seien. Es handle sich daher um ein anderes Dienstverhältnis. Zudem sei Paragraph 4, Absatz 4, des OÖ LVBG gemäß Paragraph 62, Absatz 7, dieses Gesetzes auf das Dienstverhältnis eines nur zur Vertretung aufgenommenen Vertragslehrers - und damit auf den Kläger, dessen erstes Dienstverhältnis nur befristet für die Dauer der Abwesenheit eines karenzierten Lehrers abgeschlossen worden sei - nicht anzuwenden. Im Übrigen sei der Kläger bei Bejahung eines unbefristeten Dienstverhältnisses mit dem ihm ausgefolgten Schreiben vom 4. 5. 1998 rechtzeitig unter Angabe von Gründen gekündigt worden, weil dieses Schreiben über die Nichtverlängerung des Dienstverhältnisses unter dieser Voraussetzung als Kündigung zu verstehen sei. Das beanstandete Verhalten des Klägers verwirkliche einen Kündigungsgrund nach Paragraph 53, Absatz 3, Ziffer eins, des OÖ LVBG.

Der Kläger hielt dem entgegen, dass die schriftliche Mitteilung, das Dienstverhältnis nicht fortsetzen zu wollen, nicht in eine Kündigung umgedeutet werden könne und erhob im übrigen das Eventualbegehren auf Feststellung, dass das Dienstverhältnis infolge Unwirksamkeit der Kündigung über den 13. 9. 1998 hinaus fortbestehe.

Das Erstgericht wies sowohl das Klagehaupt- als auch das Eventualbegehren ab. Es vertrat die Rechtsauffassung, dass im Falle des Klägers keine Verlängerung eines Dienstverhältnisses erfolgt sei, sondern zwei voneinander verschiedene Dienstverhältnisse - eines nach dem Entlohnungsschema VL II L, das andere nach dem Schema VL I L - begründet worden seien. Dem späteren Dienstverhältnis seien überdies unterschiedliche Arbeitsorte zugrunde gelegen.Das Erstgericht wies sowohl das Klagehaupt- als auch das Eventualbegehren ab. Es vertrat die Rechtsauffassung, dass im Falle des Klägers keine Verlängerung eines Dienstverhältnisses erfolgt sei, sondern zwei voneinander verschiedene Dienstverhältnisse - eines nach dem Entlohnungsschema VL römisch II L, das andere nach dem Schema VL römisch eins L - begründet worden seien. Dem späteren Dienstverhältnis seien überdies unterschiedliche Arbeitsorte zugrunde gelegen.

Das Berufungsgericht änderte dieses Urteil im Sinne der Stattgebung des Klage(haupt)begehrens ab. Entgegen der Meinung des Erstgerichtes sei entscheidend, dass beide Dienstverhältnisse des Klägers die gleiche Tätigkeit zum Inhalt gehabt hätten, sodass davon auszugehen sei, dass zunächst ein auf zwei Jahre für die Vertretung eines karenzierten Lehrers befristetes Dienstverhältnis vorgelegen sei, das mit neuem Dienstvertrag bei inhaltlich gleicher Tätigkeit - nicht mehr zur Vertretung oder vorübergehenden Verwendung - auf ein weiteres Schuljahr befristet worden sei. Die Ausnahmebestimmung des § 4 Abs 4 OÖ LVBG sei streng auszulegen. § 62 Abs 7 OÖ LVBG müsse daher dahin interpretiert werden, dass § 4 Abs 4 leg.cit. nur dann nicht anzuwenden sei, wenn zwei oder mehrere befristete Dienstverträge zur Vertretung oder für eine vorübergehende Verwendung aufeinander folgten. Dies sei aber hier nicht der Fall, weil einem zur Vertretung begründeten befristeten Dienstverhältnis unmittelbar ein nicht zur Vertretung oder vorübergehenden Verwendung eingegangenes Dienstverhältnis gefolgt sei. Das Dienstverhältnis sei daher ab 8. 12. 1997 als auf unbestimmte Zeit eingegangen anzusehen.Das Berufungsgericht änderte dieses Urteil im Sinne der Stattgebung des Klage(haupt)begehrens ab. Entgegen der Meinung des Erstgerichtes sei entscheidend, dass beide Dienstverhältnisse des Klägers die gleiche Tätigkeit zum Inhalt gehabt hätten, sodass davon auszugehen sei, dass zunächst ein auf zwei Jahre für die Vertretung eines karenzierten Lehrers befristetes Dienstverhältnis vorgelegen sei, das mit neuem Dienstvertrag bei inhaltlich gleicher Tätigkeit - nicht mehr zur Vertretung oder vorübergehenden Verwendung - auf ein weiteres Schuljahr befristet worden sei. Die Ausnahmebestimmung des Paragraph 4, Absatz 4, OÖ LVBG sei streng auszulegen. Paragraph 62, Absatz 7, OÖ LVBG müsse daher dahin interpretiert werden, dass Paragraph 4, Absatz 4, leg.cit. nur dann nicht anzuwenden sei, wenn zwei oder mehrere befristete Dienstverträge zur Vertretung oder für eine vorübergehende Verwendung aufeinander folgten. Dies sei aber hier nicht der Fall, weil einem zur Vertretung begründeten befristeten Dienstverhältnis unmittelbar ein nicht zur Vertretung oder vorübergehenden Verwendung eingegangenes Dienstverhältnis gefolgt sei. Das Dienstverhältnis sei daher ab 8. 12. 1997 als auf unbestimmte Zeit eingegangen anzusehen.

Die Erklärung, einen befristeten Vertrag nicht fortsetzen zu wollen, könne ein unbefristeten Dienstverhältnis nicht beenden und sei nicht als Kündigung zu verstehen.

Gegen dieses Urteil richtet sich die Revision der beklagten Partei wegen unrichtiger rechtlicher Beurteilung mit dem Antrag, es im Sinne der Wiederherstellung des Ersturteils abzuändern.

Der Kläger beantragt, der Revision nicht Folge zu geben.

Rechtliche Beurteilung

Die Revision ist nicht berechtigt.

Dass der zweite zwischen den Streitteilen zustande gekommene Dienstvertrag nicht "zur Vertretung oder vorübergehenden Verwendung" (§§ 4 Abs 5 Z 1, 62 Abs 7 OÖ LVBG) abgeschlossen wurde, gesteht die beklagte Partei zu. Auf den Ausnahmefall nach § 4 Abs 5 Z 3 OÖ LVBG ("sonstige besondere Gründe für die weitere Verlängerung" hat sie sich gar nicht berufen. Entscheidend ist daher, ob - wie die beklagte Partei meint - die durch die §§ 4 Abs 5 Z 1, 62 Abs 7 OÖ LVGB angeordnete Ausnahme von § 4 Abs 4 leg.cit. schon dann zum Tragen kommt, wenn zwar nicht die Verlängerung, wohl aber das erste befristet abgeschlossene Dienstverhältnis zur Vertretung oder für eine vorübergehende Verwendung eingegangen wurde. Diesem Standpunkt der beklagten Partei ist das Berufungsgericht zu Recht nicht gefolgt.Dass der zweite zwischen den Streitteilen zustande gekommene Dienstvertrag nicht "zur Vertretung oder vorübergehenden Verwendung" (Paragraphen 4, Absatz 5, Ziffer eins,, 62 Absatz 7, OÖ LVBG) abgeschlossen wurde, gesteht die beklagte Partei zu. Auf den Ausnahmefall nach Paragraph 4, Absatz 5, Ziffer 3, OÖ LVBG ("sonstige besondere Gründe für die weitere Verlängerung" hat sie sich gar nicht berufen. Entscheidend ist daher, ob - wie die beklagte Partei meint - die durch die Paragraphen 4, Absatz 5, Ziffer eins,, 62 Absatz 7, OÖ LVGB angeordnete Ausnahme von Paragraph 4, Absatz 4, leg.cit. schon dann zum Tragen kommt, wenn zwar nicht die Verlängerung, wohl aber das erste befristet abgeschlossene Dienstverhältnis zur Vertretung oder für eine vorübergehende Verwendung eingegangen wurde. Diesem Standpunkt der beklagten Partei ist das Berufungsgericht zu Recht nicht gefolgt.

Wie das Berufungsgericht unter Hinweis auf die Rechtsprechung des Obersten Gerichtshofes zur (dem § 4 Abs 4 OÖ LVBG inhaltsgleichen) Bestimmung des § 4 Abs 4 VBG 1948 zutreffend ausführte, sollen befristete Dienstverträge nach dem Willen des Gesetzgebers die Ausnahme bilden und nur in den im Gesetz umschriebenen Fällen zulässig sein. Absicht des Gesetzgebers ist es, die Umgehung der Bestimmungen, die den sozialen Schutz des Vertragsbediensteten bei Dienstverhältnissen auf unbestimmte Zeit gewährleisten, zu verhindern. Die enge Umschreibung der Zulässigkeit von wiederholten befristeten Dienstverhältnissen soll sicherstellen, daß grundsätzlich Dienstverhältnisse unbefristet begründet werden und wiederholte Befristungen nur dann wirksam erfolgen können, wenn es sich (bezogen auf den vorliegenden Fall) um einen tatsächlichen Vertretungsfall handelt. Nur dann tritt nach dem Willen des Gesetzgebers das Interesse des Dienstnehmers an der Begründung eines den vollen sozialen Schutz des Gesetzes genießenden unbefristeten Dienstverhältnisses gegenüber den Interessen des Dienstgebers an einer Vorsorge für einen bloß vorübergehenden Einsatz des Dienstnehmers zurück (9 ObA 7/98i).Wie das Berufungsgericht unter Hinweis auf die Rechtsprechung des Obersten Gerichtshofes zur (dem Paragraph 4, Absatz 4, OÖ LVBG inhaltsgleichen) Bestimmung des Paragraph 4, Absatz 4, VBG 1948 zutreffend ausführte, sollen befristete Dienstverträge nach dem Willen des Gesetzgebers die Ausnahme bilden und nur in den im Gesetz umschriebenen Fällen zulässig sein. Absicht des Gesetzgebers ist es, die Umgehung der Bestimmungen, die den sozialen Schutz des Vertragsbediensteten bei Dienstverhältnissen auf unbestimmte Zeit gewährleisten, zu verhindern. Die enge Umschreibung der Zulässigkeit von wiederholten befristeten Dienstverhältnissen soll sicherstellen, daß grundsätzlich Dienstverhältnisse unbefristet begründet werden und wiederholte Befristungen nur dann wirksam erfolgen können, wenn es sich (bezogen auf den vorliegenden Fall) um einen tatsächlichen Vertretungsfall handelt. Nur dann tritt nach dem Willen des Gesetzgebers das Interesse des Dienstnehmers an der Begründung eines den vollen sozialen Schutz des Gesetzes genießenden unbefristeten Dienstverhältnisses gegenüber den Interessen des Dienstgebers an einer Vorsorge für einen bloß vorübergehenden Einsatz des Dienstnehmers zurück (9 ObA 7/98i).

Vor diesem Hintergrund kann es bei der Anwendung der in den §§ 4 Abs 5 und 62 Abs 7 OÖ LVBG normierten Ausnahmen von § 4 Abs 4 leg.cit. nur darauf ankommen, ob die Verlängerung des ursprünglich (aus welchen Gründen immer) befristeten Dienstverhältnisses deshalb nicht die in § 4 Abs 4 OÖ LVBG normierten Rechtsfolgen auslöst, weil sie nur zur Vertretung oder für eine vorübergehende Verwendung erfolgte. Dies ergibt sich daraus, dass § 4 Abs 4 OÖ LVBG die hier interessierende Rechtsfolge an die drei Monate überschreitende Verlängerung eines befristeten Dienstverhältnisses knüpft. Demgemäß kommen auch die in Rede stehenden Ausnahmebestimmungen nur zum Tragen, wenn diese Verlängerung den dort normierten Kriterien (zur Vertretung oder für eine vorübergehende Verwendung) entspricht.Vor diesem Hintergrund kann es bei der Anwendung der in den Paragraphen 4, Absatz 5 und 62 Absatz 7, OÖ LVBG normierten Ausnahmen von Paragraph 4, Absatz 4, leg.cit. nur darauf ankommen, ob die

Verlängerung des ursprünglich (aus welchen Gründen immer) befristeten Dienstverhältnisses deshalb nicht die in Paragraph 4, Absatz 4, OÖ LVBG normierten Rechtsfolgen auslöst, weil sie nur zur Vertretung oder für eine vorübergehende Verwendung erfolgte. Dies ergibt sich daraus, dass Paragraph 4, Absatz 4, OÖ LVBG die hier interessierende Rechtsfolge an die drei Monate überschreitende Verlängerung eines befristeten Dienstverhältnisses knüpft. Demgemäß kommen auch die in Rede stehenden Ausnahmebestimmungen nur zum Tragen, wenn diese Verlängerung den dort normierten Kriterien (zur Vertretung oder für eine vorübergehende Verwendung) entspricht.

Dass sowohl in § 4 Abs 5 Z 1 als auch in § 62 Abs 7 nicht ausdrücklich von der Verlängerung sondern von der Aufnahme des Vertragsbediensteten bzw. des Vertragslehrers die Rede ist, führt zu keiner anderen Beurteilung. Wollte man nämlich iS einer reinen Wortinterpretation davon ausgehen, dass damit nicht auf die Verlängerung sondern auf die (ursprüngliche) Begründung des Dienstverhältnisses ("aufgenommen") abgestellt wird, würde dies bedeuten, dass ein einmal zur Vertretung aufgenommener Vertragslehrer in keinem Fall mehr in den Genuss des Schutzes des § 4 Abs 4 OÖ LVBG kommen könnte, und zwar auch dann nicht, wenn in weiterer Folge immer wieder nicht zur Vertretung oder vorübergehende Verwendung dienende Verlängerungen erfolgten. Ein derartiger Sinn kann aber den genannten Bestimmungen nicht unterstellt werden.Dass sowohl in Paragraph 4, Absatz 5, Ziffer eins, als auch in Paragraph 62, Absatz 7, nicht ausdrücklich von der Verlängerung sondern von der Aufnahme des Vertragsbediensteten bzw. des Vertragslehrers die Rede ist, führt zu keiner anderen Beurteilung. Wollte man nämlich iS einer reinen Wortinterpretation davon ausgehen, dass damit nicht auf die Verlängerung sondern auf die (ursprüngliche) Begründung des Dienstverhältnisses ("aufgenommen") abgestellt wird, würde dies bedeuten, dass ein einmal zur Vertretung aufgenommener Vertragslehrer in keinem Fall mehr in den Genuss des Schutzes des Paragraph 4, Absatz 4, OÖ LVBG kommen könnte, und zwar auch dann nicht, wenn in weiterer Folge immer wieder nicht zur Vertretung oder vorübergehende Verwendung dienende Verlängerungen erfolgten. Ein derartiger Sinn kann aber den genannten Bestimmungen nicht unterstellt werden.

Entscheidend ist daher, dass mit dem Kläger zunächst ein - wenn auch zur Vertretung eingegangenes - befristetes Dienstverhältnis begründet wurde, dass in der Folge nicht unter den in den genannten Ausnahmebestimmungen normierten Umständen (zur Vertretung oder vorübergehenden Verwendung) auf mehr als drei Monate befristet verlängert wurde. Im Sinne der dargelegten Rechtslage ist daher das Dienstverhältnis des Klägers als auf unbestimmte Zeit eingegangen anzusehen.

Der Standpunkt der beklagten Partei, dass hier überhaupt keine Verlängerung erfolgt, sondern ein völlig neues Dienstverhältnis abgeschlossen worden sei, ist unhaltbar. Die unterschiedliche Einstufung des Klägers ist eine zwingende Folge des Umstandes, dass er zunächst nur zur Vertretung, dann aber ohne diese Einschränkung beschäftigt wurde (vgl § 63 Abs 1 und 2 Z 1 OÖ LVBG). Daraus ist für den Standpunkt der beklagten Partei ebensowenig zu gewinnen, wie aus der Tatsache, dass mit dem zweiten Dienstvertrag der Dienstort geändert worden sei. Entscheidend ist vielmehr, dass beide Verträge zwischen den selben Personen begründet wurden, nahtlos aufeinander folgten und jeweils die Verwendung des Klägers als Musikschullehrer zum Gegenstand hatten. Unter dieser Voraussetzung kann der Umstand, dass der zweite Vertrag nicht ausdrücklich als "Verlängerung" des Dienstverhältnisses deklariert wurde, nicht dazu führen, dem Kläger den Schutz des § 4 Abs 4 OÖ LVBG zu verweigern (insoweit ähnlich zur Überstellung nach § 42 VBG 1948: 9 ObA 153/97h).Der Standpunkt der beklagten Partei, dass hier überhaupt keine Verlängerung erfolgt, sondern ein völlig neues Dienstverhältnis abgeschlossen worden sei, ist unhaltbar. Die unterschiedliche Einstufung des Klägers ist eine zwingende Folge des Umstandes, dass er zunächst nur zur Vertretung, dann aber ohne diese Einschränkung beschäftigt wurde vergleiche Paragraph 63, Absatz eins und 2 Ziffer eins, OÖ LVBG). Daraus ist für den Standpunkt der beklagten Partei ebensowenig zu gewinnen, wie aus der Tatsache, dass mit dem zweiten Dienstvertrag der Dienstort geändert worden sei. Entscheidend ist vielmehr, dass beide Verträge zwischen den selben Personen begründet wurden, nahtlos aufeinander folgten und jeweils die Verwendung des Klägers als Musikschullehrer zum Gegenstand hatten. Unter dieser Voraussetzung kann der Umstand, dass der zweite Vertrag nicht ausdrücklich als "Verlängerung" des Dienstverhältnisses deklariert wurde, nicht dazu führen, dem Kläger den Schutz des Paragraph 4, Absatz 4, OÖ LVBG zu verweigern (insoweit ähnlich zur Überstellung nach Paragraph 42, VBG 1948: 9 ObA 153/97h).

Im Übrigen ist dem Berufungsgericht auch darin beizupflichten, dass die Erklärung, ein befristetes Dienstverhältnis nicht zu verlängern, auch dann nicht nachträglich in die rechtsgestaltende Erklärung der Kündigung eines unbefristeten Dienstverhältnisses umgedeutet werden kann, wenn die Nichtverlängerung mit dem Verhalten des

Dienstnehmers begründet wird.

Die Entscheidung über die Kosten des Revisionsverfahrens gründet sich auf die §§ 41, 50 Abs 1 ZPODie Entscheidung über die Kosten des Revisionsverfahrens gründet sich auf die Paragraphen 41,, 50 Absatz eins, ZPO.

Anmerkung

E58125 09B00970

European Case Law Identifier (ECLI)

ECLI:AT:OGH0002:2000:009OBA00097.00F.0517.000

Dokumentnummer

JJT_20000517_OGH0002_009OBA00097_00F0000_000

Quelle: Oberster Gerichtshof (und OLG, LG, BG) OGH, http://www.ogh.gv.at

© 2026 JUSLINE

JUSLINE® ist eine Marke der ADVOKAT Unternehmensberatung Greiter & Greiter GmbH.

www.jusline.at